明治安田

DE&Iレポート

Diversity・Equity＆Inclusion Report

グループCEOメッセージ

明治安田生命保険相互会社　取締役
代表執行役社長 グループCEO
永島　英器

当社では、中期経営計画「MY Mutual Way II 期」において、「ひと」中心経営を推進し、働きがいの向上をめざすことを掲げています。人材を大切な資本として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげることを、一般的に「人的資本経営」と言いますが、私は「人的資本」という表現があまり好きではありません。なぜなら、「ひと」には尊厳があり、何かの手段にしてはならないと考えるからです。私もみなさんも会社のために生まれてきたわけでも、会社のためだけに生きているわけでもありません。会社が個人を経営の手段と考えているかのような印象を与える「人的資本経営」ではなく、明治安田フィロソフィーに共感して一生懸命に働く従業員一人ひとりの人生に寄り添うという覚悟をこめ、当社では、あえて「ひと」中心経営として推進するとともに、人財こそが最も大切な財産であると考え、「人材」を「人財」と表現しています。

「ひと」中心経営においては、多様な人財一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、活き活きと活躍している状態をめざし、ＤＥ＆Ｉ（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）を推進しています。

人生には不確実性や困難がつきもの。例えば、育児や介護といった事情を抱えるひと、病気や障がい等のハンデや個性を抱えるひとが、仕事と向き合っています。
すべての従業員に等しく支援をする「平等」の考え方を一歩先に進め、さまざまな事情・状況に応じてそのひとに必要な経験・情報・環境を用意する「公平＝エクイティ」の考え方を基本に置き、そのひとのそのときに適した活躍機会の提供、働きやすい環境づくりを推進します。

私たちは「生命保険会社の役割を超える」、その決意の表れとして、明治安田生命から明治安田へ、ブランド通称を変更しました。これは、生命保険会社の従来の役割である、「保障とアフターフォローの提供」を大切にしながら、２「大」プロジェクトの強化を通じてヘルスケア・ＱＯＬの向上と地域活性化という二つの方向にさらに役割を拡大していくという決意を示しています。

お客さまや社会へ貢献するためには、一人ひとりが役割発揮している状態に向けて、ＤＥ＆Ｉの実現が大切であることは言うまでもありません。従業員一人ひとりが輝き、一人ひとりが「幸せ」を実感する。その結果として、お客さま満足度は上がり、会社は成長する。こうした美しい循環を創ってまいりたいと想っております。

CONTENTS

P2　グループCEOメッセージ
P3　明治安田フィロソフィー
P4　DE&Iの取組みによるSDGsへの貢献
P5　DE&Iの推進
P6　数字で見るDE&Iの進化
P7　国内グループ会社における取組み
P8　外部からの評価
P9-11　女性の活躍推進
P12　シニアの活躍推進
P13-14　障がい者の活躍支援
P15　風土醸成
P16-17　両立支援
P18　ワーク・ライフ・マネジメント関連制度
P19　グローバル人財・LGBTQの理解促進
P20　人事部担当執行役・人事部長メッセージ

明治安田フィロソフィー

明治安田フィロソフィーは、当社の基本的な理念を示すものとして、
経営理念、企業ビジョン、明治安田バリューで構成しています。

経営理念

当社の存在意義・使命

確かな安心を、いつまでも

私たちは創業以来、相互扶助の精神のもと、生命保険事業のパイオニアとして、 お客さまそして地域社会を支えてきました。
いつの時代も変わることのない「人の想い」が込められている生命保険。
託された一人ひとりの想いに応え、お客さまが健康で安心してくらせるよう、生涯にわたって支え続けることが、私たちの使命です。
「確かな安心を、いつまでも」
私たちは、この言葉を胸に、これからもお客さまを大切にする会社に徹し、いつまでも変わらない安心をお届けします。
あわせて、一人ひとりの健康づくり、地域社会の発展を応援し、相互扶助の輪を広げることを通じ、
持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献します。

企業ビジョン

当社が長期的にめざす姿

信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社

お客さまとの絆	地域社会との絆	未来世代との絆	働く仲間との絆
お客さまに寄り添い、アフターフォローで感動を追求する	社会から必要とされる価値を創造し、地域の発展に貢献する	未来の世代を想い、持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献する	挑戦意欲や多様性を尊重し、働きがいのある職場を実現する

明治安田バリュー

役員・従業員一人ひとりが
大切にすべき価値観

お客さま志向・倫理観

一．私たちは、お客さまを大切にし、高い倫理観のもと行動します。

挑戦・創造

一．私たちは、果敢に挑戦し、新しい価値を創造します。

協働・成長

一．私たちは、働く仲間と互いに助け合い、共に成長します。

DE&Iの取組みによるSDGsへの貢献

当社は、「確かな安心を、いつまでも」という経営理念のもと、さまざまな活動を通じて、「お客さま」「地域社会」「働く仲間」との絆を深め、それを「未来世代」に引き継ぐことで、企業ビジョン「信頼を得て選ばれ続ける、人に一番やさしい生命保険会社」の実現をめざしており、これは「持続可能な社会の実現」を目的としたSDGsの理念とも軌を一にするものであると考えています。 SDGsにおける17のゴール、およびこれらに内包される169のターゲットから導き出される社会課題のうち、当社の「ステークホルダーへの影響度」「事業との関連性」の観点をふまえ、「DE&Iの推進」を含む8項目の優先課題を設定し、その解決に貢献する取組みを推進しています。当社は引き続き、さまざまな活動を通じて、SDGsの達成や社会課題の解決、そしてサステイナブルな社会づくりに貢献していきます。

主な優先課題		当社の取組み
健康寿命の延伸		・「みんなの健活プロジェクト」の推進、「健康科学プログラム」の取組みにより、お客さま・従業員の健康を増進 ・「女性の健康課題」に対して、本人ならびに上司も含めたリテラシー教育を実施 ・「健康経営優良法人ホワイト500」9年連続受賞
地方創生の推進		・「地元の元気プロジェクト」の推進により、地域の橋渡し役として「社会的なつながり」を提供 ・各自治体との包括連携協定を通じ、地域のみなさまの暮らしの充実や地域の課題解決に貢献
DE&Iの推進		・毎年6月開催、「ダイバーシティ・フォーラム」でDE&I推進に向けたトップメッセージを発信 ・原則同一労働同一賃金を達成 ・2020年度に目標としていた「女性管理職比率30%」を達成し、2024年度に35%を超過 ・契約社員のうち原則として希望者全員を正社員に登用、キャリア形成支援を目的とした研修等を実施 ・2019年度に定年を65歳まで延長、2021年度には定年後の嘱託再雇用の上限年齢を70歳まで引き上げ ・特例子会社等を含む明治安田グループ全体で、さまざまな障がいを持つ職員を雇用 ・「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進に向け「育児」「介護」「治療」「女性の健康課題」の4カテゴリーで支援策を展開
人権の尊重		・人権方針の制定、人権デュー・ディリジェンス・啓発活動の推進、企業倫理ホットライン・コンプライアンス110番・人権110番を設置 ・聴覚障がい者向けにTeamsやWordによる字幕の活用等を推進。また障がい者専用窓口の設置や上位職登用機会を提供 ・LGBTQ従業員に向けてライフイベント休暇や社宅の貸与等福利厚生の一部を同性パートナーを配偶者として運用、専用相談窓口設置、トイレ設置など働きやすい環境を整備

DE&Iの推進

「ひと」中心経営

当社は従業員一人ひとりの個性や価値観を尊重することを前提に、不断の自己変革・自己成長を促したうえで、明治安田フィロソフィーに共感する人財に長く働いてもらいたいという想いで、“「ひと」中心経営”を推進しています。

推進体制

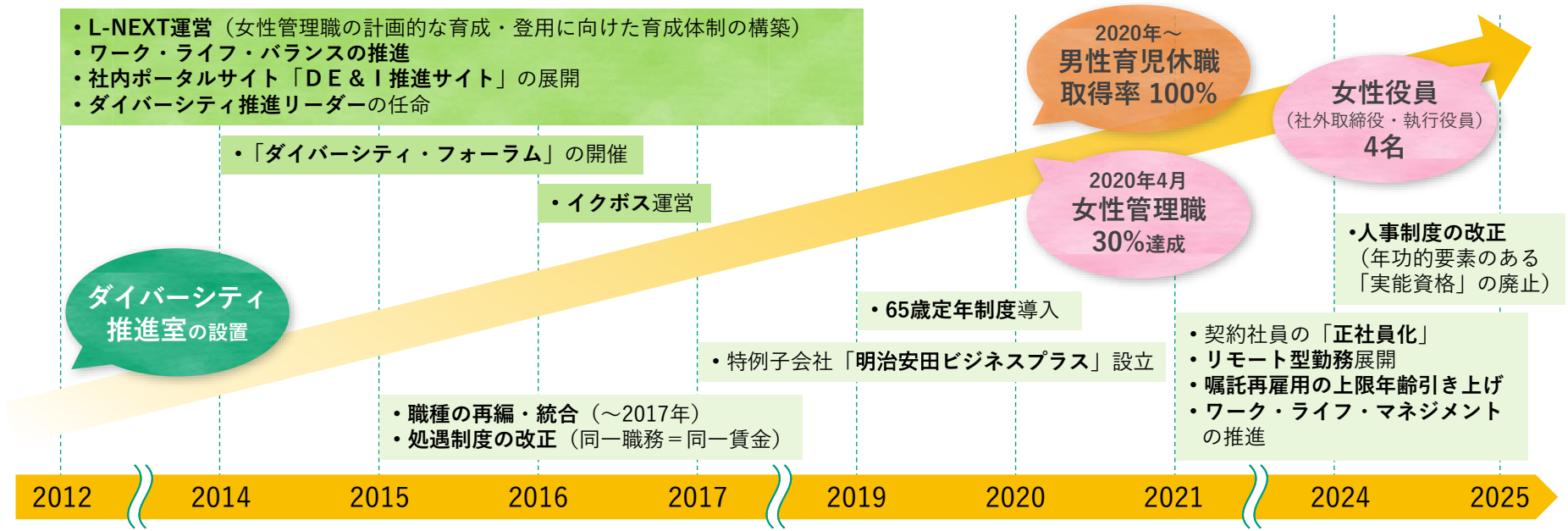
2012年に人事部内に「ダイバーシティ推進室」（現：人財開発・ダイバーシティ推進室）を設置し、「DE&I」の計画策定と推進を行なっています。経営トップのコミットメントのもと体制整備を進め、全所属で「ダイバーシティ推進リーダー」を任命し、各組織における自律的な推進体制を構築しています。

めざす姿

- ✓ **全層の意欲ある人財の活躍**
- ✓ **「協働・成長」を実践する風土**

めざす姿の実現にあたっては、「女性の活躍推進」「シニアの活躍推進」など、領域ごとに推進しています。

数字で見るDE&Iの進化



■ 推移

年度	2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	備考
女性役員人数（社外取締役・執行役員）	1名	2名	2名	2名	3名	3名	4名	**4名**	4月1日時点 ※2023年度女性役員人数は7月時点
女性管理職比率（課長相当職以上）	3.8%	24.4%	30.1%	33.3%	34.1%	34.9%	35.4%	**35.0%**	
女性管理職人数（課長相当職以上）	69名	311名	384名	407名	418名	425名	426名	**440名**	
障がい者雇用率	1.90%	2.21%	2.28%	2.28%	2.42%	2.44%	2.59%	**2.57%**	6月1日時点
障がい者在籍数（換算）	807名	1,004名	1,073名	1,157名	1,214名	1,217名	1,292名	**1,312名**	
男性育児休職取得率	8.3%	98.6%	100%	100%	100%	100%	100%	-	当該年度に取得期限を迎える職員

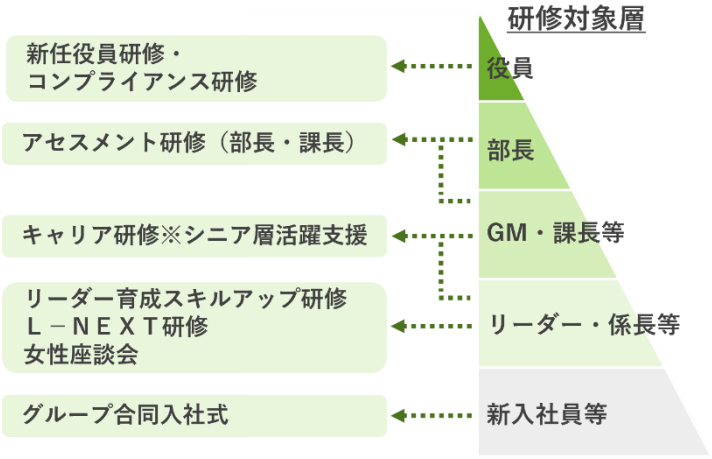
国内グループ会社における取組み

◆国内グループ会社等（除く特定目的会社、関連法人等）

- 明治安田損害保険株式会社
- 明治安田トラスト生命保険株式会社
- 明治安田アセットマネジメント株式会社
- 明治安田ビルマネジメント株式会社
- 明治安田ライフプランセンター株式会社
- 明治安田システム・テクノロジー株式会社
- 明治安田オフィスパートナーズ株式会社
- 明治安田商事株式会社
- 明治安田収納ビジネスサービス株式会社
- 株式会社明治安田総合研究所
- 明治安田保険サービス株式会社
- 明治安田ビジネスプラス株式会社
- 公益財団法人明治安田厚生事業団
- 公益財団法人明治安田こころの健康財団
- 公益財団法人明治安田クオリティオブライフ文化財団
- 一般財団法人明治安田健康開発財団

女性活躍の取組み

グループ各社から推薦のあった女性職員に対し、「女性管理職候補者向け研修」を実施しています。また、現中計で女性管理職数を154人とすることを目標として、上記の研修のほか、グループ各社において女性活躍に向けたキャリア支援を実施する等、女性管理職の継続的かつ計画的な輩出に向けて取り組んでいます。



	2024年度	2026年度（目標）
女性管理職数	147人	154人
女性管理職占率	25.0%	27.0%

シニア活躍の取組み

グループ会社によって年齢構成や職種は様々ですが、長年の経験やスキル・能力をさらに活かして活躍できるよう、グループ会社の状況に応じて、65歳までの定年延長、嘱託再雇用制度導入等の取組みを進めています。

2022年度より50代のキャリア形成や意欲醸成の支援に向けたグループ会社横断での研修を実施しており、今後はデジタル化の進展を踏まえたデジタルスキルアップにかかる研修等を実施することで、一人ひとりに対してのサポートに取り組んでいきます。

障がい者活躍の取組み

2017年に特例子会社として「明治安田ビジネスプラス」を設立し「一人ひとりの多様性を尊重する、人に一番やさしい会社」を掲げ、働く気持ちのある人を応援しています。

また、明治安田グループ全体として障がい者法定雇用率の達成に取組み、障がいを持つ人と協働に取り組んでいます。

外部からの評価

▶ダイバーシティ経営企業100選（2014年度）

経済産業省が、「ダイバーシティ経営（多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営）」に優れている企業を表彰

▶ プラチナくるみん認定（2015年度～）

厚生労働省から、従業員が仕事と子育てを両立できる環境整備のための行動計画への取組みと実績が認められ、「プラチナくるみん認定」を取得

◆くるみん認定
・明治安田アセットマネジメント
・明治安田システム・テクノロジー
・明治安田オフィスパートナーズ

▶ 女性が輝く先進企業表彰「内閣府特命担当大臣表彰」受賞（2016年度）

内閣府男女共同参画局が、女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組および実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業を表彰

▶ 東京都女性活躍推進大賞（2020年度）

ワーク・ライフ・バランスの意識醸成および女性管理職登用に向けた取組みを戦略的に展開したことが評価され、産業分野における最高位である「大賞」を受賞

▶ グッドキャリア企業アワード（2022年度）

厚生労働省から、人事情報を一元管理した「タレントマネジメントシステム」の構築や、社内外のキャリアコンサルタントによる相談窓口の設置により、いつでも職員がキャリア形成を考えられる環境構築をしたことが評価され、「イノベーション賞」を受賞

▶ 障害者雇用優良事業所等表彰（2022年度）

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と厚生労働省が障がい者を積極的に多数雇用している事業所、および永年にわたり障がい者雇用の促進と職業の安定に貢献していると認められた団体を表彰

▶ Pride指標

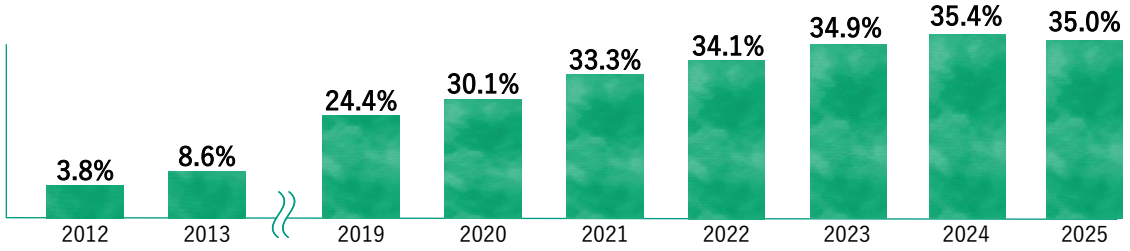
任意団体「work with Pride」が、LGBTQ当事者が働きやすい職場環境を提供する企業を表彰
2017～2024年認定受賞（8年連続「ゴールド」）

女性の活躍推進

数値目標の設定

従業員の約9割が女性であることから女性の活躍が成長のエンジンと考えています。2013年に「2020年女性管理職登用30%」を目標に掲げ、以来、女性管理職登用に向けた育成体制を整備・拡充。登用目標設定以降、各所属から女性管理職候補者の推薦を促し、全社力を結集して育成・登用を行なってきた結果、2012年には3.8%であった「女性管理職」について、2025年4月時点では35.0%にまで向上しました。

2024年からの中期経営計画では、さらなる女性管理職等の継続的かつ計画的な輩出に向けて、従来から取り組んできた女性管理職登用候補者の育成体制「Ｌ－ＮＥＸＴ」の高度化に加え、多様なプロモーション支援や、さらなる両立支援策の拡充によりキャリアアップの実現を後押ししています。



一般事業主行動計画の策定

（計画期間：2024年4月1日～2027年3月31日）

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、以下の目標を掲げています。

目標①

従来から取り組んできた女性管理職比率（課長相当職以上）について35％以上を堅持するとともに、そのうち経営管理職（部長相当職以上）の女性比率を10％以上（2027年4月1日時点）とする

女性管理職比率
2025年4月時点
35.0%（440人）

目標②

男性の育児休職について、取得率100％を維持し、子が3歳になるまでに分割・累計で平均　1ヵ月の取得を遂行する（2026年度末までに達成）

男性育児休職取得率
2024年度
100%（134人）

女性の活躍推進

L-NEXT（女性管理職等登用候補者育成体制）

女性管理職の継続的かつ計画的な輩出に向けて、各組織の所属長から推薦のあった女性職員のなかから人事部が選抜し、「L-NEXT」として登録する育成体制を整備しています。

2025年度には、営業所長職を重要なキャリアステップと位置づけ営業所長コースを新設しました。めざすキャリアに応じて、課題の解決、スキル・意欲の向上等を企図した研修や、メンタリング等の機会提供を通じ、女性職員の自己開発を支援しています。

ビジネススキル研修

・社外講師による研修
「ありたい姿（ビジョン）」と
「自身の役割（ミッション）」の策定

L-NEXT営業所長研修

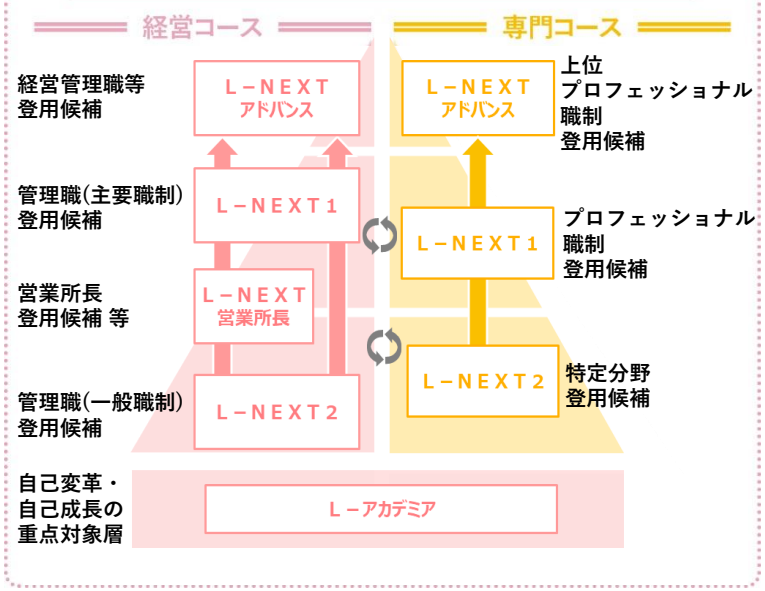
・現役営業所長と所長候補者のための研修
分科会や現役営業所長による
パネルディスカッションを実施

役員・本社部長とのメンタリング／女性経営管理職とのディスカッション

・L-NEXTアドバンス
⇒役員とのメンタリングおよび女性経営管理職とのパネルディスカッションを実施

・L-NEXT1
⇒本社部長とのメンタリングを実施

女性管理職登用候補者(L-NEXT)育成体制



ダイバーシティ・ミーティング

契約社員から総合職（地域型）に移行した職員等を対象に、キャリア形成支援や活躍意欲の向上を目的とした「ダイバーシティ・ミーティング」を開催しています。

女性の活躍推進

自己選択制度

■キャリア・チャレンジ制度

一人ひとりの自己実現およびキャリア開発支援を目的に、職員が希望職務を自分自身で選択できる「キャリア・チャレンジ制度」を実施しています。

リモートコース 2021年4月から

総合職（地域型）、総合職（シニア型）を対象に、**地方在住のまま東京本社の仕事ができる**リモートコースを展開

■ 社内短期留学

総合職（地域型）およびグループ会社社員を対象に、めざす職務に関連する組織において、異動を伴わずに短期間の業務体験ができる公募型研修を実施しています。

（2025年度は東京・大阪の57所属で計400名を受け入れ）

社内短期留学の様子
（お客さま志向統括部）

本社

2002年入社。近畿地方の公法人部で法人営業担当として活躍。2020年にキャリア・チャレンジ制度を活用し、法人サービスでユニットリーダーを務める。2023年4月から現職。

総合法人業務部　総合法人業務室

辻井 咲子 主任スタッフ

総合職（地域型）で入社し、近畿地方で法人営業担当として勤務するなかで、今までの経験を活かしつつも新たな業務に携わりたいと思い、2020年に「キャリア・チャレンジ制度」に応募し、法人サービス部に配属となりました。本制度の任期は原則3年でしたが、本社スタッフとしてステップアップしたいとの思いから2回目の応募をし、2023年に現所属に着任しました。本制度を活用したことで、地方では携われない業務にかかわることができ、視野が広がりました。今後の自分のキャリアを考えるきっかけになったと感じています。

本社

2017年入社。北海道・東北公法人部で法人営業担当として活躍。2024年4月、キャリア・チャレンジ制度（リモートコース）を活用し、現職。

法人事務オペレーション部　法人フロントサービスG

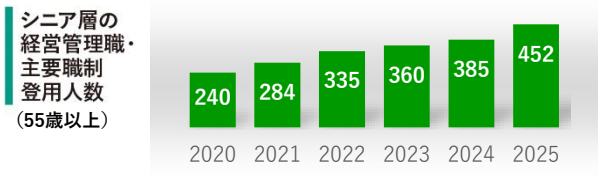
大友 真優 主任スタッフ

「キャリア・チャレンジ制度」リモートコースに応募し、法人事務オペレーション部に配属となりました。地元仙台で長く働きたいという思いから総合職（地域型）で入社しましたが、地方には部署が少なく業務範囲が限られるため、キャリアビジョンに不安を感じていました。そんな時にリモートコースを知り、もっと幅広い業務に挑戦してみたいと応募しました。慣れない働き方に戸惑いもありましたが、Teams等の機能を活用しながら楽しく業務ができています。リモートコースは、どこにいても挑戦の機会を得られる素敵な制度だと思います。

シニアの活躍推進

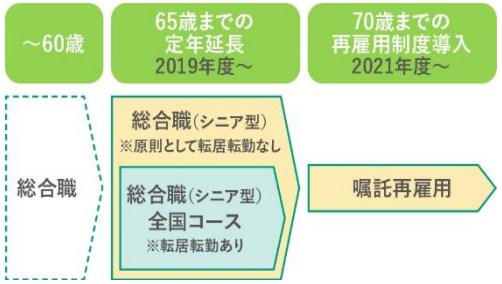
シニアの活躍

今後の職員数の減少やさらなる高齢化をふまえ、意欲あるシニア層については継続的に管理職への積極的な登用を行なっています。



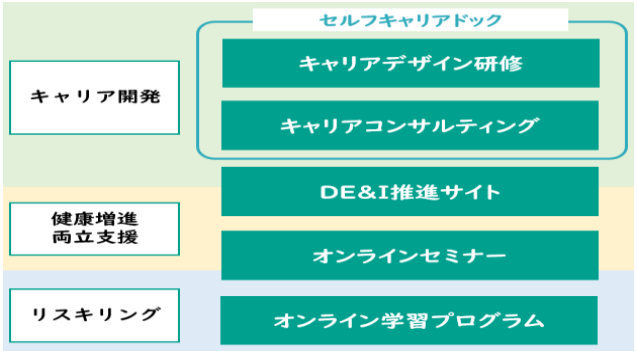
人事制度改正

2019年4月に職員の定年を65歳まで延長、2021年4月には定年後の嘱託再雇用の上限年齢を70歳まで引き上げました。また、2022年4月からは総合職（シニア型）について、全国コースを新設し、2024年4月から総合職（シニア型）の処遇を引き上げました。今後定年の70歳延長に向け検討しており、シニア層の「より幅広い」活躍を後押ししていきます。



支援体制の整備

定年延長等による活躍期間の長期化をみすえ、役割発揮に向けた挑戦意欲の醸成、動機づけを目的に、マインドセットや基礎スキルの修得、健康増進や両立に向けた支援体制を整備しています。



明治安田生命

監査部
泊 和弘 審議役

1989年入社。営業所長職や本社業務経験を経て、2020年に滋賀支社お客さま志向推進室長に着任。2024年より現職。

もともと内部管理等に関心があり自己啓発に取り組んでいたこともあって、今回「キャリア・チャレンジ制度」を活用して現職に就きました。

シニア世代となり、自身のセカンドキャリアに向き合った時に、これまでの職歴や経験を活かしながらも、次のステージへの新たな挑戦というモチベーションを持てたことがきっかけとなりました。「基本の維持と不断の進化」という言葉を胸に新たな職務に従事しつつ、現在ＣＩＡ（公認内部監査人）資格の取得に向けてチャレンジ中です！

グループ会社

明治安田こころの健康財団
中井 和哉 研修・調査事業部　担当部長

1988年入社。営業所長職や支社スタッフ、みずほ銀行への出向等金融代理店業務を経て、2021年に岩手南支社営業支援担当に着任。2024年より現職。

長男に知的障害があり、将来福祉に関連する業務に就きたいと漠然と考えていました。通達で「キャリア・チャレンジ制度」の「シニアコース」を知り、そのなかで子どもの発達障害などの支援を手掛けている当財団の社会貢献に関心を持ち、今回の応募となりました。

発達に特性を持つ子どもさんへの支援について自治体・学校と連携しながら情報提供を行なったり、生命本体や関連会社でのメンタルヘルス向上の協働に取り組んでいます。今後、社内外問わず、関わったみなさんから感謝をしていただけるような仕事をしていきたいと思っています。

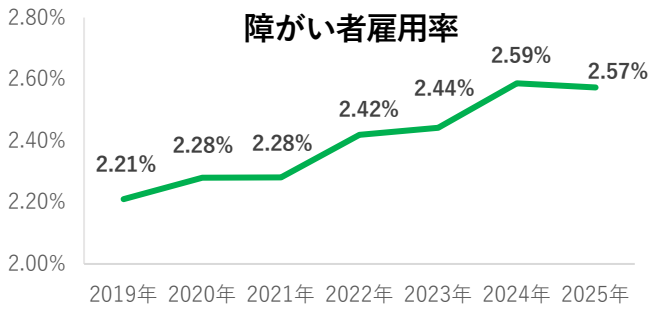
障がい者の活躍支援

障がい者の雇用状況

だれもが、いきいきと活躍できる職場の実現をめざし、障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。当社（特例子会社含む）では1,312人を雇用し、雇用率は2.57%を確保しています。

また、障がいへの配慮等の風土醸成や職場環境の整備には持続的に取り組んでおり、意識調査結果による満足度でも80%後半の高い水準を確保しています。

今後もさらに、障がいの有無に関わらず、意欲ある人財の活躍の後押しを行なっていきます。



2024年度意識調査結果（肯定的回答）

障がいへの配慮	89%
コミュニケーション	87%
仕事のやりがい	88%

人事運用の見直し

2022年4月以降、障がい者の「働きがい」と「働きやすさ」を実現する環境整備をめざし、さらなる活躍支援を目的に処遇および運用を順次見直しています。

取組事項	具体的内容	実施時期
①プロモーションルートの拡大・職員登用ルートの新設	・総合職（地域型）に登用する運用を開始し、毎年複数名登用	・2023年度登用開始
②処遇の改正	・基準内給与のうち「チャレンジ加算給」に「地域加算」を導入	・2022年4月
	・基準内給与を一律引き上げ	・2024年4月
③「障がい者嘱託評価制度」の整備	・障がいの状況等を考慮した新たな評価基準を設定	・2022年度運用開始
	・高評価者に対する賞与への反映を実施	・2024年度支給開始
④情報提供の充実	・本人および管理者を対象とした「チャレンジド・フォーラム」での社内制度の周知やロールモデルの提供等を実施	・2022年4月より順次

障がいへの配慮

聴覚障がいのある方には会話をリアルタイムで文字変換するTeamsやWordの文字起こし機能の活用、上肢障がいのある方には電話ハンズフリーの配備、視覚障がいのある方には拡大モニターの提供等、障がいに応じたサポートを行なっています。

職員登用者

東京第一マーケット開発部
中里 裕也（聴覚障がい）

2012年に事務嘱託として入社し、2018年にエキスパート登用、そして2024年4月に総合職（地域型）に登用となりました。入社から現在まで、新卒の法人総合営業職（地域型）の採用に幅広く携わっています。一緒に働いてきた仲間の幅広い業務を従事している姿を見て、自身ももっと幅広い業務に取り組み、可能性を拡げてみたいと考え、総合職登用試験に2回チャレンジいたしました。ひとりの力ではなくみなさんから支えてもらったからこそ、頑張ることができました。今後も引き続き頑張っていきたいです。

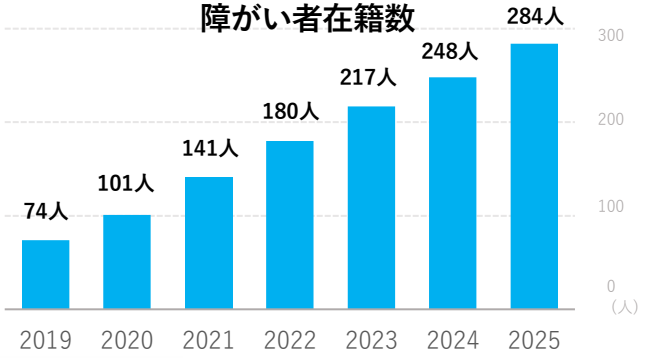
障がい者の活躍支援（明治安田ビジネスプラス）

特例子会社の雇用状況

2017年に特例子会社「明治安田生命ビジネスプラス」を設立し、多様な障がいを持つ人財の雇用をよりいっそう推進しています。

創業以降、毎年雇用を拡大しており、2025年度では約280人の障がいを持つ人財が活躍しています。

定着支援態勢として、指導者であるトレーナーの他、専任スタッフ（有資格者）や臨床心理士等の多面的なサポートによる、複層的なセーフティネット体制を整備しており、入社1年後の定着率は94.7%（2024年度末）と高い水準を確保しています。



業務内容

多様な特性を持った障がい者メンバーが、さまざまな分野で活躍しています。

ビジネスサポート事業	データ入力業務
	スキャニング業務
お客さまサポート事業	お客さまサポート業務
福利厚生関連事業	社内物販業務
オフィスサポート事業	オフィスバックアップ業務
	名刺印刷業務

サブリーダー

明治安田ビジネスプラス

坂巻 裕介　（精神障害者保健福祉手帳所持）

マイクロフィルムに印字された情報をスキャンして電子データ化するチームに所属しております。21名のチームのサブリーダーとして管理者の補佐や同僚のフォロー等、チーム運営に携わっています。入社のきっかけは「人に一番やさしい会社」というフレーズに惹かれ、業務体験会へ参加したことでした。相談や提案がしやすく安心できる雰囲気のなかで、チームの仲間と協力して工夫改善しながら業務に取り組み、成果が表れた時にやりがいを感じます。今後は、自分の仕事の質を高め、組織の目標達成に貢献する働きができるよう頑張りたいと思います。

風土醸成

ダイバーシティ・フォーラム（セミナー）

各組織におけるダイバーシティ・マネジメントの自立展開を促し、多様な人財の活躍推進に向けた管理職の意識改革と、効率的な働き方の実現に向けた職場での風土醸成等を目的として、2014年度から「ダイバーシティ・フォーラム」を開催しています。各組織の管理職およびダイバーシティ推進リーダー、グループ会社社長、総務部長等を対象に、トップメッセージを発信、ＤＥ＆Ｉの課題解決策を討議する場として毎年開催しています。

※2020年度・2021年度は「ダイバーシティ・セミナー」としてオンラインで開催

ダイバーシティ・アワード

多様な人財の活躍や職場風土醸成に資する取組みの共有を通じ、一人ひとりが前向きな行動意欲・活力をもって仕事に取り組める職場づくりの促進を目的に、「ダイバーシティ・アワード」を実施しています。

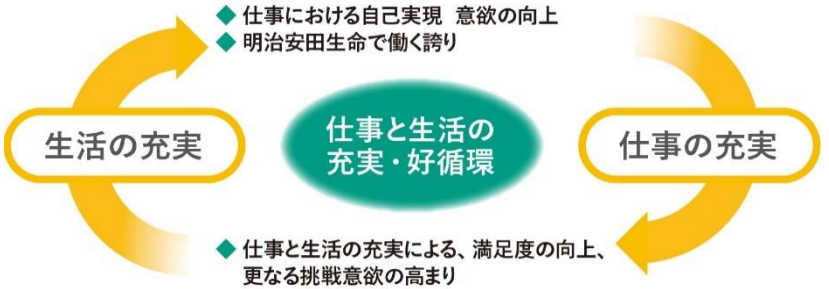
各組織のダイバーシティ推進リーダーおよび国内グループ会社総務部長等が自組織の取組みを報告し、特に優れた取組みについては、翌年度開催の「ダイバーシティ・フォーラム」にて表彰しています。

ＤＥ＆Ｉ推進サイト

各組織におけるＤＥ＆Ｉの推進に向けた取組事例、社内で活躍する職員の紹介のほか、ワーク・ライフ・マネジメント推進に向けた取組事例等を掲載した専用サイトを展開し、定期的に全従業員向けに発信しています。

ワーク・ライフ・マネジメントの推進

「仕事」と「生活」双方を充実させ、その好循環を重視する働き方によって生産性向上をめざす「ワーク・ライフ・マネジメント」に取り組んでいます。



両立支援

「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進に向けた環境整備や両立支援策の拡充に取り組んでいます。
2022年度からは「育児」「介護」「治療」「女性の健康課題」の4カテゴリーで支援策を展開しています。

育児	介護	治療	女性の健康課題

「ワーク・ライフ・マネジメント講座」の実施

ワーク・ライフ・マネジメントの実現に向けた職場風土の醸成を後押しすることを目的に、本人向け、上司・同僚向けの講座を実施しています

「ワーク・ライフ・マネジメント・ハンドブック」の刊行

仕事との両立にかかわる基本的な情報等を集約した「ワーク・ライフ・マネジメント・ハンドブック」を発行、別冊版として本人向けの「両立実践編」と、上司・同僚向けの「サポート編」を作成しています

「復職応援セミナー」「復職後面談」の実施

育児休職から復職(予定)の女性従業員を対象にセミナーを開催、上司との面談機会を提供しています

「仕事と介護の両立セミナー」の実施

介護に直面した際の対応等についてのセミナーや、両立経験者による体験談の共有を実施しています

治療経験者ネットワーク「Peer Support Bond※」の設立

重度疾病治療と仕事の両立経験者による交流会を実施しています

※同じ共通項と対等性をもつ人同士（ピア）が支え合うつながり・絆

管理職向けヘルスリテラシー研修の実施

月経、不妊、更年期などの女性特有の疾病に関するヘルスリテラシーの向上と理解促進を目的に実施しています

両立モデルの紹介

女性がん検診・HPVワクチン接種費用補助

相談窓口の運営

両立支援

育児との両立

新潟支社
斉藤 景子教育・育成課長

2006年入社。東京本部、業務部等を経て、Iターン制度を利用し新潟支社で勤務。2023年から現職。

- **2012年第一子出産**
- **2014年第二子出産**
- **2016年第三子出産**

私には3人の娘がいます。長女・次女の育休明けは実家の助けがあったため、発熱時の対応・参観等は両親に任せっきりでした。むしろ、「仕事は休めない」という焦りがあり、子供にも両親にも負担をかけていたと思います。三女の育休明けと同時にIターン制度を使って夫の勤務先である新潟に転勤しました。本当の仕事と家庭の両立は新潟に来てからです。病児保育や近所の方との交流、自治会の方との情報交換など、地域の繋がり、サービスが助けてくれています。もちろん、会社の仲間・上司にも理解・助けをいただいています。「子どもが熱で会社を休みます」この電話がいかにドキドキするか…！「大丈夫か？無理しないで」と言ってくれる上司のありがたさ。“仲間・上司の支えがあって仕事ができている”このことを忘れずに仕事で返せるよう日々奮闘しています。「親の力を借りて」ではなく、「家族で支え合う」。そして、あとに続く方々には「大丈夫だよ、安心して」とたくさんの支えがあることを伝えられたらと思っています。

育児との両立（男性育休）

情報システム部
システム開発推進室
山川 晃弘主席スタッフ

2010年入社。名古屋総合法人部、法人営業企画部等を経て、2024年から現職。

- **2019年第一子誕生**
（8日取得）
- **2022年第二子誕生**
（①5日＋②12日の計17日取得）

第二子についての1回目の育休は、出産直後の妻のメンタルケアのため生後1ヵ月以内に5営業日取得し、2回目の育休は、妻と子が里帰り出産から帰京した直後に10営業日取得しました。事前にグループメンバーへのタスクの共有や引継ぎを行なうこととあわせて、周りにできるだけ負担をかけないよう、育休前の前倒し事項や育休後に対応すべき事項等、自分にできることを明確化するようにしました。また、上司が主導して育休取得を推進してくださったため、グループ内の協力体制や育休取得に対する寛容な雰囲気が醸成されていました。2回の育休により出産直後の妻をフォローすることができ、育休を勧めていただいた上司と業務をサポートいただいた周りの方々には大変感謝しています。事前準備や周りの方の協力があれば、長期育休取得も可能であることを多くの方に知っていただき、もし育休期間について悩まれている方がいれば、業務よりも妻と子のフォローを優先し検討していただければと思います。

介護との両立

千住支社
大井 裕美教育・育成課長

1989年入社。千住支社　営業所事務として入社後、営業所長職等を経て、2012年に「お客さまの声」統括部に着任。1年間の介護休職から復職後、船橋支社、成田支社を経て、2022年から現職。

2012年、会社から帰宅した際に、母が意識不明で倒れているところを発見し、救急搬送しICUへ入院となりました。3年に及ぶ入院生活を経て、現在は特別養護老人ホームに入居しています。母が倒れた当時、上司に退職の相談をしたところ、介護休職制度を教えていただき、1年間休職。復職後は、病院に近い船橋支社に配属となり、会社帰りに病院に通いました。現在は、施設へ入居できたため、仕事に専念できていますが、緊急の連絡が入った場合は、介護休暇で対応し駆け付けています。上司や同僚も「早く行きなさい」と声を掛けてくれ感謝しています。突然介護生活が始まり、仕事のことまで考えられないというのが正直な気持ちでしたが、介護休職制度を利用して復帰できたからこそ、介護前と変わらない日常を送れています。介護に直面した時には、ぜひ気兼ねなく会社の諸制度を利用して介護に専念し、落ち着いたときに改めて仕事を頑張れば良いと伝えたいと思っています。

ワーク・ライフ・マネジメント関連制度

結婚

▶ 勤務地変更取扱（Iターン）※総合職（地域型）対象

「結婚」、「親の介護」、「親・配偶者の転居」等により転居が必要となる場合も、勤務地を変更して仕事を続けられます

▶ マルチステージ休職

「海外赴任・留学する配偶者等への帯同」の際に最長5年取得できます
（「教育機関での就学等」の際にも最長3年取得できます）

妊娠・出産／育児

▶ 妊産婦通院休暇

妊娠中および出産後1年以内に、保健指導または健康診査を受けるため、取得できます（妊産婦通院休暇日数は、妊娠週数ごとに限度日数有）

▶ 産前産後休暇

産前産後を通算して最大16週間の休暇を取得できます

▶ 産前産後の時差通勤等

妊娠中および出産後1年以内に、医師等から勤務時間等に関する指導を受けた場合、始業・終業時刻を繰り下げて勤務することができます

▶ 育児休職

育児のため、子どもが満2歳になるまで取得できます（一定の条件を満たす場合満3歳まで）

▶ 治療サポート休暇

積立年休（前年度以前から繰り越した年休）を利用して、不妊治療を含む傷病の治療を目的とした休暇を取得することができます

復職・子育て

▶ 育児時間

育児のための時間を、子どもが満1歳になるまで取得できます

▶ 復職時の年休上乗せ付与

育児休職から復職の場合、年休が5日上乗せ付与されます

▶ 子の看護のための休暇

子どもの負傷・疾病時に子どもの世話をするために取得できます（小学校3年生まで）

▶ キッズサポート休暇

子どもの検診、予防接種、学校行事への参加等に対応するために取得できます（小学校3年生まで）

▶ 育児のための労働時間等の柔軟化

小学校1年生までの子の育児のために、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げや、所定労働時間の短縮等ができます

▶ 保育料補助支給制度

保育所等を利用した月ごとに支給されます（3歳まで）

家族の介護

▶ 介護休職

要介護・要支援状態にある家族の介護または傷病看護が必要な状態にある家族の看護のために休職できる制度です

▶ 家族の介護のための休暇

要介護・要支援状態にある家族の通院の付添い等のために取得できます

▶ 介護のための労働時間等の柔軟化

家族の介護または傷病看護のために、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げや、所定労働時間の短縮ができます

▶ 介護・疾病治療のための選択的週休３日制

家族の介護や自身の疾病治療のために、あらかじめ固定した曜日を休暇日とし、週４日勤務とすることができます

グローバル人財・ LGBTQの理解促進

グローバル

当社は、北米・欧州・アジアの保険会社に出資するなどグローバルに保険事業を展開しています。海外保険市場からの収益を継続的・安定的に取り込み、お客さまの利益と安心感を向上させることをめざすべく、世界共通のグループメッセージ ”Creating peace of mind, together” のもと海外子会社等とともに事業展開に取り組んでいます。
当社職員には研修やOJD・Off-JDの両軸でグローバル人財育成にあたっています。

✓ グローバル研修

・海外保険事業および関連分野を対象とした、グローバル社会での業務遂行に必要なリーダーシップ等のスキルの実践的な習得をめざす研修を実施
・国際経験豊富な社外講師のもと、英語力向上だけにとどまらず、文化や思想などが異なるなかで円滑に意思疎通をはかるための心構えなどといったグローバルマインドを醸成
・2023年度以降、海外でビジネス経験を積む場として短期間の現地研修を実施、将来グローバルに活躍するための人財育成プログラムを強化

LGBTQ

LGBTQに対して正しい理解を持ち行動できるよう、教材提供を実施しているほか、「LGBTQ相談窓口」を設置して個別相談に応じる体制を整備しています。
また、LGBTQの理解者・支援者であるAlly（アライ）を増やし、LGBTQ当事者が働きやすく働きがいがあると感じる職場づくりに向け、「アライ・ステッカー」を配布する取組みを実施しています。
また、LGBTQへの社会の理解を促進するイベント「Tokyo Pride」にも参加しています※。

※ Tokyo Prideに参加

✓ お客さまへの対応

・「パートナーシップ証明書」の提出により、成立前確認等を省略して同性パートナーを受取人に指定可能

✓ 従業員向けの取組み

・社宅貸与の対象者に、同性パートナーおよびその子
・入寮を非希望者に、代用社宅の利用
・結婚、出産、入学祝金
（「パートナーシップ証明書」等を取得した場合等）
・慶事休暇
・育児休職

人事部担当執行役・人事部長メッセージ

「成長と還元の好循環」を追求していきます

常務執行役　**山川　真哉**

相互会社という会社形態をとる当社は、短期的な利益ではなく、中長期的にお客さまに利益を還元することを前提とした経営に取り組んでいます。そのため、雇用にも長期的な視点が必要と考え、メンバーシップ型雇用を基本とし、一人ひとりの人生に寄り添いながら、 時間をかけて人財を育成していく 「『ひと』中心経営」を推進しています。

「『ひと』中心経営」では、当社で働く「ひと（従業員）」を大切にし、従業員が活き活きと働くことができるからこそ、お客さまの満足度を高めていくことができるという、「ＥＳなくしてＣＳなし」という考え方を大切にしています。従業員一人ひとりの「エンゲージメント」および「満足度」の向上のためには、誰もが活躍できる環境づくり、すなわちＤＥ＆Ｉの推進が重要です。

当社は、2024年度に人事制度を大きく改正し、年功的要素が強く、人財登用の制約となっていた「課長級」や「係長級」などの実能資格を廃止しました。さらに、2025年度には、職員・営業職員ともに平均5%の賃上げを実施いたしました。これは、会社の成長を加速させるためには、従業員のいっそうの役割発揮が不可欠であることから、高い目標にチャレンジする従業員に対する「大きな期待」を込めて、先行的に処遇を引き上げることとしたものです。一人ひとりが目標に向かって挑戦し、会社が成長することで、お客さま・地域社会・従業員といったステークホルダーに還元する。そしてそれを次の成長につなげていく、「成長と還元の好循環」を追求してまいります。

「誰でも、いつからでもチャンスのある会社」をめざしています

人事部長　**小笹　貴之**

当社は、「『ひと』中心経営」において、性別や、年次、入社コース等に捉われず、意欲や役割発揮次第で、希望する職務や大きな役割に挑戦することのできる「誰でも、いつからでもチャンスのある会社」をめざしています。

従業員がやりがいを持って、長く活躍できる環境づくりのために、社会情勢によって変化する価値観、働き方やキャリアに対する考え方等の違いもすべて「尊重すべき一人ひとりの個性」と考え、多様な人財が持てる能力を最大限に発揮し活躍できるよう、ＤＥ＆Ｉの推進に取り組んでいます。

具体的な取組みの一例として、当社は、シニア層の従業員が培った経験や能力をいっそう活かすことのできる環境の整備、ひいては「人生100年時代」において一人ひとりが活躍できる世のなかをつくりあげるという社会課題の解決に向けて、2027年4月から「働き方選択型70歳定年制度」を導入することを決定しました。

このように、一人ひとりの価値観やライフプラン等に応じて働き方を柔軟に選択できる制度を志向し、制度設計の詳細な検討を進めています。

当社の成長は、従業員一人ひとりの成長なくしては成し遂げられません。介護や育児、病気療養、健康課題等を抱えながらでも、従業員が“仕事”と“生活”の両方を充実させ、その好循環により、働きがいの向上につながる「人に一番やさしい生命保険会社」をめざし、明治安田グループ全体でＤＥ＆Ｉを推進してまいります。

明治安田

人事部　人財開発・ダイバーシティ推進室

2025年10月発行